

# Verksamhetsplan 2025



**Sektion 42, Socialtjänst-, Arbetsmarknads- och  
Äldreförvaltningen samt Södermalms SDF.**



## Sektion 42

Arbetsmarknads-, Social, Äldreförvaltningarna  
och Södermalms stadsdelsförvaltning

Som vanligt har året som gått varit intensivt och stimulerande. Mycket har naturligtvis kretsats kring världsläget, ekonomi, räntor, löner. Vi ska följa upp den nya chefsstrukturen som påverkar stora delar av vår organisation. Det största jobbet är fortfarande vår samverkan med arbetsgivaren och vårt uppdrag att stötta och hjälpa våra medlemmar på olika vis.

Som facklig organisation ska vi inte ge oss in i det partipolitiska spelet men vi ska uttala oss om och agera då vi ser att man riskerar försämrade arbetsvillkor och försämringar i vår profession, som den förda social-, arbetsmarknads- och bostadspolitiken riskerar att skapa. Det är såväl vår rättighet som vår skyldighet att göra det. Om inte vi i professionen slår larm, vem ska då göra det?

Facket är för oss anställda tillsammans och ska fungera som ett skydd och stöd för medlemmar i såväl goda som hårda tider. Men det skyddet blir bara vad vi gör det till, dvs. det förutsätter engagerade medlemmar och kunniga företrädare. Det har vi i våra förvaltningar men vi behöver bli fler. Vi ser också med glädje den stora tillströmning av medlemmar vi haft under de senaste åren och styrelsen kommer att fortsätta arbetet för att möta de medlemmar vi har men också medverka till att vi blir ännu fler.

### Arbetsuppgifter som prioriteras under verksamhetsåret.

- Arbete kring löneförhandling
- Fysisk och psykosocial arbetsmiljö
- Medlemskontakter/arbetsplatsbesök
- Rehabfrågor
- Hjälp och stöd till enskilda medlemmar
- Samverkansgrupper
- Organisationsförändringar



## Sektion 42

Arbetsmarknads-, Social, Äldreförvaltningarna  
och Södermalms stadsdelsförvaltning

### Löneförhandling

Löneprocessen i staden innehåller medarbetarsamtal, lönesamtal och lönesättande samtal. Dessa begrepp kommer att under året förändras men andemeningen är kvar. Medarbetar/Utvecklingssamtal är ett separat viktig samtal mellan chef och anställd. Lönesättande samtal är ett samtal som handlar om lön i förhållande till uppnått mål. I dessa samtal ska medarbetare och chef diskutera och utvärdera utfört arbete och förväntningar inför kommande år. Det utifrån utveckling som varit och arbetsuppgifterna utifrån gällande lönekriterier.

Alla ska få en utvecklingsplan och de som haft eller får en dålig löneutveckling ska få en handlingsplan som stöd för att förändra situationen. Representant från Vision kan finnas med för att stötta/coacha inför lönesamtalen. Sektionen kommer att arbeta för att lönepåslag p.g.a. felaktiga lönesättningar eller väsentligt förändrade arbetsuppgifter, ska ske utanför revisionen. Det får inte vara så att om jag vill kompetensutveckla mig och få ekonomisk utdelning av det, sker det på bekostnad av mina arbetskamraters löneutveckling.

### Arbetsmiljö

Arbetsmiljön är och kommer alltid att vara en grundläggande uppgift. Vi kan i dessa tider med fortsatta omorganisationer och förändrade uppdrag se att trycket på arbetsmiljöfrågorna blir ännu kraftigare.

Vi kommer lägga extra kraft på att rekrytera skyddsombud i samtliga våra förvaltningar för att bli ännu starkare och i större utsträckning i ett tidigt stadium kunna påverka arbetsmiljön.

Många av våra medlemmar närmar sig pensionsålder. Av olika skäl måste många arbeta en bra bit längre än till 65 år av rent ekonomiska orsaker. Vi ska fortsätta arbeta för denna grupp bla genom att försöka få igenom 80-90-100- modellen.

**Är du intresserad av uppdraget som skyddsombud, hör av dig.**

### Medlemskontakter

Under året ska vi försöka att ha regelbundna medlemsträffar, det kan ske gemensamt eller på enskilda arbetsplatser. Försvårande är att vår sektion har arbetsplatser utsprida i hela Stockholms län, varför vi får fortsätta att fundera på lämpliga former och hur vi kan anpassa mötesformerna lokalt. Styrelsen kommer också att fortsätta besöka arbetsplatser och ha samtal och möten med våra medlemmar.

**Kommer sådana förfrågningar från medlemmar så kommer vi.**

Vi bör alla vara aktiva i att rekrytera nya medlemmar. En väg till det är att vara synliga och professionella men också tydliggöra vad Vision står för och vikten av vår fackliga organisation.

Alldeles för många medarbetare är oorganiserade vilket är en allvarlig signal och det är i första hand där och bland nyanställda vi ska rekrytera nya medlemmar.

**Alla är välkomna att delta i rekrytering av nya medlemmar.**

### Nedskärningar och omorganisationer

Tidigare och kommande nedskärningar har fått och får effekter direkt i verksamheterna och bland medarbetarna. Detta tar sig olika uttryck i olika verksamheter. Omorganisationer är ofta nödvändiga men får alltid följderna utifrån vad som är upprinnelsen till dessa. Är det rena budgetanpassningar är det påfrestande



## Sektion 42

### Arbetsmarknads-, Social, Äldreförvaltningarna och Södermalms stadsdelsförvaltning

och skapar slitningar. När det mera handlar om anpassningar till omvärlden eller att hitta smartare lösningar brukar det gå lättare om än även då vissa medarbetare kan känna att de kommit i kläm.

Vi måste som facklig organisation var konstruktiv och flexibel i dessa processer så att vi bättre kan påverka slutresultatet. Att bara säga nej är ingen framkomlig väg. Det viktiga är att medarbetarna är med i processen utifrån samverkansavtalets anda. Vi som fack kan förstå att arbetsgivaren måste göra vissa förändringar men då vill/måste vi vara med tidigt i processen för att kunna påverka beslut till det bästa för våra medlemmar,

## Rehabprocessen

Vi kan, som så många andra, konstatera att lagstiftningen inom socialförsäkringssystemen har inneburit stora försämringar för svaga grupper i samhället, vilket också skapat problem för såväl oss som facklig organisation som arbetsgivaren. Framför allt har det dock drabbat de som är i behov att detta samhälleliga stöd. Allt måste göras för att personalen ska ha möjlighet att komma tillbaka då alternativet annars kan vara uppsägning. Vi vill här se att arbetsgivaren lever upp till och tar ett större ansvar för sina anställda som har det svårt.

I det sammanhanget vill vi också här nämna vår önskan om att få ett system med s.k. 80-90-100. Det innebär att för äldre medarbetare som är lite slitna men vill arbeta fram till pension kan arbeta 80%, få 90% i lön och 100% pensionsavsättning. Denna möjlighet finns redan inom vissa andra avtalsområden.

## Upphandlingar

Upphandlingar gäller väldigt många "löpande" aktiviteter och det viktigaste är att vara med och påverka underlaget inför upphandlingen. Generellt sett underlagen bra. Det vi ibland kan se brister i är uppföljningen och bevakningen av att ingångna avtal hålls. S.k. konkurrensutsättningar av verksamheter har, genom politiska beslut, i stort sett helt försvunnit. Också kollektivavtal är av yttersta vikt.

## Enskilda ärenden

Enskilda ärenden är en av de saker som är viktigast och tar mest tid. Det är också där de flesta medlemmarna direkt möter facket. Då flera av oss i styrelsen varit anställda i förvaltningarna och varit aktiva i Vision under många år känner vi många av medlemmarna och cheferna liksom att de känner oss, varför det ofta går att hitta lösningar på problemen. Vi har vid flera tillfällen företrätt medlemmar som har blivit "illa behandlade" av arbetsgivaren utifrån bristande chefskompetens. Också ärenden där våra medlemmar uppträtt på ett inkorrekt vis.

## Avslutning

**Styrelsen välkomnar alla förslag och idéer till aktiviteter och verksamheter inom sektionen för året som kommer.**



## Sektion 42

Arbetsmarknads-, Social, Äldreförvaltningarna  
och Södermalms stadsdelsförvaltning

### Mål för 2025

- Ett besök på minst hälften av alla arbetsplatser
- Minst 6 styrelsemöten under året
- Minst 2 träffar med våra arbetsplatsombud och skyddsombud
- Värva 25 unika nya medlemmar
- Ett arbetsplatsbesök på varje nyöppnad arbetsplats
- Informera om samverkansavtalet grundläggande utgångspunkter och tänkt tillämpning där behov och önskemål framkommer
- Minst 2 medlemsaktiviteter av kulturell-, utbildnings-, friskvårdnatur.
- Driva frågan om 80-90-100.
- Driva frågan om lönevaxling.